

The Role of Leadership on the Organizational Commitment of Educators at SMKN 10 Luwu

Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik SMKN 10 Luwu

Risaldi Syahrul^{1*}, Adil², Ahmad Suardi³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

risaldisyahrul@student.umpalopo.ac.id¹, adilbasiradil@gmail.com²,

ahmadsuardi@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is to see and analyze the Role of Leadership on Organizational Commitment. Where the sample used as a respondent is as many as 50 Educators at SMKN 10 Luwu. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents. The research method used is simple linear regression. Where the results of the research are that the role of leadership has a significant positive effect on Organizational Commitment, which means that if the leadership role is good then Organizational Commitment will be good, and vice versa. Thus, a good leadership role will increase Organizational Commitment.

Keywords: Leadership Role, Organizational Commitment, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Peran kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier sederhana. Dimana hasil penelitiannya adalah Peran kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional, yang berarti bahwa jika peran kepemimpinan baik maka Komitmen Organisasional akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasional.

Kata kunci: Peran kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Pegawai

1. Pendahuluan

Agar organisasi mencapai visinya, sumber daya manusia (SDM) yang terampil sejauh ini merupakan komponen organisasi yang paling penting. Menurut Rivai dan Sagala (2013), manajemen sumber daya manusia (SDM) diperlukan karena SDM memainkan peran penting dalam mewujudkan misi organisasi (Sedarmayanti, 2014).

Proses memberikan arahan dan pengaruh kepada anggota organisasi atas tugas-tugas yang berhubungan dengan tugas dikenal sebagai kepemimpinan organisasi. dan membujuk anggotanya bahwa tim atau organisasi tidak dapat berhasil kecuali semua anggotanya bekerja sama untuk mencapai tujuan menyeluruh yang sama. Kepemimpinan yang terbentuk dalam suatu organisasi pada akhirnya menentukan keberhasilannya. Penyesuaian individu diperlukan untuk mendukung perubahan organisasi karena lingkungan organisasi berubah dan menjadi lebih kompetitif dan rumit, menuntut setiap organisasi untuk lebih responsif agar dapat bertahan (Eka & Wibowo, 2021).

Bagian penting dari sebuah instansi mana pun adalah kepemimpinan. Manusia membutuhkan kepemimpinan karena keterbatasan bawaan kita. Ini adalah asal dari memimpin dan mengikuti. Karakteristik individu, kebiasaan, metode mempengaruhi orang lain, interaksi, status dalam organisasi, dan gagasan tentang pengaruh yang sah semuanya digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan. Konsep dan rumusan kepemimpinan atau

leadership termasuk dalam kategori ilmu sosial terapan karena sangat membantu dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki otoritas manajerial dan kemampuan untuk mempengaruhi individu lain (Roemintoyo, 2013).

Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan tim untuk mencapai visi dan tujuannya, kepemimpinan organisasi memainkan peran penting dan strategis dalam setiap organisasi. Organisasi dirancang terutama sebagai lokasi di mana individu dapat berkumpul dan berkolaborasi secara terorganisir dan logis. Dapat dikatakan bahwa sesuatu adalah organisasi jika memenuhi prasyarat dan mengejar tujuan yang sama. Organisasi dapat ditemukan di mana-mana, mulai dari yang ada di sekolah atau BEM hingga yang ada di tingkat desa seperti Karang Taruna dan yang menghubungkan negara-negara di dunia seperti ASEAN atau PBB.

Seorang pemimpin memenuhi peran ketika dia menggunakan hak dan kewajibannya, yang merupakan fitur dinamis dari posisi atau status. bagian yang sangat penting dalam sistem pendidikan karena pada hakikatnya siswa membutuhkan guru untuk membantu mereka mengembangkan diri dan memanfaatkan keterampilan dan bakat mereka sebaik-baiknya. Khusus bagi pendidik di sekolah dan perguruan tinggi, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Seberapa besar komitmen karyawan terhadap organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Roemintoyo, 2013).

Pendidikan sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena SDM yang berkualitas menjadi tolok ukur bagi majunya suatu bangsa dan Negara. Dalam hal kinerja dan disiplin kerja, komitmen guru tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Karena peran kepemimpinan kepala sekolah memotivasi guru dan menjadi pemegang kendali efektivitas manajemen pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: "Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana" (Rahayu et al., 2020). Dengan demikian, berhasilnya sistem pendidikan tergantung peran kepala sekolah dalam memberikan dorongan dan motivasi baik terhadap guru maupun staf lainnya.

Untuk dapat meningkatkan komitmen guru dalam mengajar, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat. Hasil temuan menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam memberikan pelatihan, memberikan kesempatan mengembangkan model pembelajaran, melaksanakan supervisi, evaluasi, dan pemberian reward, dapat mengakibatkan guru lebih semangat dalam bekerja (Fitranti et al., 2021).

Penelitian ini sudah banyak dilakukan seperti pada penelitian (Djunaedi & Gunawan, 2018) hasil penelitian yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi maka diperoleh gaya kepemimpinan pada kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan executive dimana memiliki ciri-ciri memberikan semangat yang tinggi kepada bawahan dengan contoh moral yang tinggi, mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing-masing dan memandang orang sebagai teman kerja yang penting, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang baru dan memandang konflik sebagai hal yang wajar. Adapula penelitian mengenai komitmen yaitu penelitian (Arifudin, 2020) dimana hasil penelitiannya yaitu Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Adanya inkonsistensi hasil penelitian sehingga peneliti tertarik meneliti kembali dengan variabel yang sama dengan objek yang berbeda yaitu pada SMK Negeri 10 Luwu

2. Tinjauan Pustaka

Peran Kepemimpinan

Samsudin dalam (Eka & Wibowo, 2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk membujuk dan memotivasi orang lain agar mau bekerja sama dengannya sebagai satu tim untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam hal ini Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai bakat atau pengalaman yang dimiliki seseorang dalam menggerakkan atau menginspirasi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sunyoto dalam (Michael & Nawawi, 2020) para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda yaitu Keterampilan Teknis, Keterampilan Manusiawi, keterampilan konseptual

H1 : Peran Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Nadapdap, 2017) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau institusi.

keadaan psikologis orang yang berhubungan dengan tingkat komitmen, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip inti organisasi, serta keinginan mereka untuk terus bekerja untuk itu. Menurut Indra Kharis dalam (Sari et al., 2021) indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian empiris untuk dalam bentuk *hypothesis* testing (pengujian hipotesis). Metode yang digunakan adalah kausalitas yaitu menguji pengaruh variabel-variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Variabel independen terdiri dari peran kepemimpinan sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Q Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK 10 Luwu. Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dapat meliputi semua anggota kelompok orang, kejadian atau objek yang diteliti dirumuskan dengan jelas. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah jumlah guru SMKN 10 Luwu sebanyak 50 orang.

Sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Mengingat jumlah populasi yang terbilang sedikit, maka dalam penelitian ini, seluruh sampel yang berjumlah 50 orang akan menjadi responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data jumlah guru SMKN 10 Luwu sebanyak 50 orang Sumber Data. Untuk menguji kebenaran penulisan ini, maka sumber data yang dipergunakan penulis, yaitu Data Primer, data yang diperoleh penulis secara langsung melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut peroleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada guru.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah:

a. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan mendatangi SMKN 10 luwu. untuk memperoleh data informasi dengan menggunakan teknik:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan langsung dengan aktivitas yang ada dan mempunyai kaitan dengan penulisan ini.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan memberikan kuesioner kepada masing-masing responden.

b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yang dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan dan landasan teori dari berbagai buku-buku referensi serta konsep-konsep yang relevan dengan pembahasan

Analisis Data

Analisis *Descriptive*

Merupakan analisis untuk melihat pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier berganda, suatu analisis untuk menguji signifikan pengaruh variabel X dan variabel Y dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS *release* 21 yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Komitmen Organisasional
a = Konstanta persamaan regresi
X = Peran Kepemimpinan
e = standar error

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana Pengaruh Peran kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu, Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi sederhana, yaitu : $Y = a + bX$ yang komponennya (α , b ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Mengenai Peran kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.974	3.414		
1 Peran kepemimpinan	.680	.098	.707	6.925	.000

Data diolah 2022

Dari hasil olahan data regresi melalui program komputerisasi (SPSS versi 20) nampak bahwa antara penilaian Peran kepemimpinan dengan Komitmen Organisasional, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,974 + 0,680X + e$$

Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 10,974 atau konstanta bernilai positif, menyatakan bahwa jika ada peran kepemimpinan (X) konstan, maka Komitmen Organisasional Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu akan naik sebesar 10,974 dengan asumsi (X) tetap.
2. Koefisien regresi peran kepemimpinan (X) sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) peran kepemimpinan baik yang dimiliki karyawan maka akan memungkinkan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang lebih baik pada Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu sebesar 0,680 dengan asumsi faktor lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t – Test

Untuk dapat menguji apakah ada pengaruh variabel peran kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Uji t untuk variabel peran kepemimpinan (X) terhadap komitmen organisasional pada Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) $H_0 : \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara X terhadap Y)
- b) $H_a : \beta_i \neq 0$ (ada pengaruh antara X terhadap Y)
- c) *Level of confidence* = 95% dengan *probability* kesalahan $\alpha = 0.05$
- d) Daerah kritis $t_{tabel} = 2.012$, $t_{hitung} X = 4.074$

Karena $t_{hitung} (6.925) > t_{tabel} (2.012)$ dengan nilai *probability* $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Pembahasan

Pengaruh Peran kepemimpinan Terhadap komitmen organisasional pada Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada SMKN 10 LUWU terdapat pengaruh yang signifikan yang di mana dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dengan peran kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menghasilkan komitmen organisasional yang baik pula. Begitu juga sebaliknya peran kepemimpinan yang tidak baik dan tidak sesuai dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan tidak berkomitmen dalam bekerja

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Peran kepemimpinan Terhadap komitmen organisasional pada Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa jika peran kepemimpinan baik maka komitmen organisasional akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2).
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3).
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13392>
- Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren. *Jurnal Basicedu*, 5(6). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Puteri, H. E. (2020). Menentukan Populasi dan Sampel. *Riset Ekonomi Dan Perbankan Islam*, April.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BRINGIN KABUPATEN SEMARANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5399>
- Roemintoyo, R. (2013). MANAJEMEN KULTUR SEKOLAH (Konsep, Operasional, dan Temuan-Temuan Penelitian). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan*, 6(2), 125–139. <https://doi.org/10.20961/jiptek.v6i2.12624>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.